

## Библиографический список

1. Демидова Е.В. Ювенальная юстиция в Российской Федерации и зарубежных странах: история и современные тенденции: Учебн. пособие - Казань: КЮИ МВД России, 2008.
2. Мелешко Н.П. Проблемы развития ювенальной юстиции в Российской Федерации. Ростов н/Дону, 2000.
3. Мельникова Э. Б. Ювенальная юстиция. М. Дело. 2001.
4. Хижняк В. Ювенальная юстиция в России // Преступление и наказание. 2007.
5. Ювенальное право: учебник для вузов. / Под ред. А.В.Заряева, В.Д. Малкова М.: ЗАО Юстицинформ. 2005.
6. Материалы с сайта: [www.juvenilejustice.ru](http://www.juvenilejustice.ru)
7. Василенко И.А. Связи с общественностью в государственных организациях и местных органах власти: западный опыт / Ирина Василенко // Проблемы теории и практики управления - 2006. - №4

УДК 316.45:35.08

Никитина Алена, аспирант

Уральский институт, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, г.Екатеринбург

### **ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

Аннотация: научная новизна заключается в исследовании ранее не изученного в социологической литературе вопроса внедрения инноваций в деятельность социально-профессиональной группы государственных гражданских служащих. Кроме этого, выявлены и эмпирически апробированы факторы, определяющие специфику внедрения инноваций

Ключевые слова: инновации, государственные служащие, принятие инноваций.

Nikitina Alena

### **INNOVATION TECHNOLOGIES IN ACTIVITY OF RUSSIAN CIVIL SERVANTS: SOCIOLOGICAL ASPECT**

Abstract: scientific novelty consists in research earlier the question of introduction of innovations not studied in sociological literature in activity of social and professional group of the civil civil servants. Besides, the factors defining specifics of introduction of innovations are revealed and empirically approved

Keywords: innovations, civil servants, acceptance of innovations.

Актуальность исследования. Сфера государственной гражданской службы как системы взаимосвязи правовых, кадровых, организационно-управленческих процессов в условиях реальной действительности уже не может функционировать вне поля инновационных трансформаций и обновления существующих методов организационно-управленческой деятельности. Эти процессы проходят в условиях постоянных изменений, в ситуациях оперативного принятия решений, где нужен новый подход в работе, требующий гибкого поведения и склада ума. В связи с этим, реальная практика управления актуализирует необходимость изучения специфики внедряемых инновационных технологий в деятельности современных государственных гражданских служащих, и что немало важно – поиска адекватных стратегий управления этими процессами.

Само слово новация произошло от латинского «novatio», что в переводе означает обновление, перемену. Под «новацией» (новшеством) в общем смысле стоит понимать новый продукт, услугу, технологию, внедряемую в социальную среду. Ключевые направления инновационного преобразования системы государственного гражданского управления и деятельности государственных гражданских служащих России обозначены нормативно. В частности, в Концепции Административной реформы РФ [4] указываются такие инновации, как применение процедур управления по результатам, «модернизация системы информационного обеспечения органов исполнительной власти, обеспечение информационной открытости, и др. [4]. К числу законодательных норм, определяющих инновационное преобразование современной государственной гражданской службы, мы также относим Федеральную программу «Реформирования и развития системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 год)» [5]. К ключевому инновационному направлению программы мы относим внедрение эффективных «кадровых, образовательных, информационных и управленческих технологий с целью повышения профессиональной компетентности, мотивации государственных служащих и обеспечение условий для увеличения результативности их профессиональной служебной деятельности» [5]. Вектор инновационного развития системы государственной гражданской службы также определен в Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года [7], где делается акцент на инновационную социально ориентированную модель развития социально-экономических и политических сфер жизнедеятельности. В Стратегии четко оговариваются ключевые направления инновационного развития государственной службы: «в системе государственного управления постепенно внедряются инновации, включающие предоставление государственных услуг в электронной форме и электронное правительство» [7]. Стратегия также четко обозначила проблему кадровых инноваций на государственной службе.

Итак, анализ нормативно-правовых актов, а также результаты, полученные в ходе экспертного опроса, позволили нам определить виды инноваций на государственной службе, спускаемые нормативно «сверху». Мы классифицируем их на информационно-технологические и социально-организационные нормативно-санкционированные инновации.

Информационно-технологические инновации являются набором технологий, целью которых является автоматизация и компьютеризация производственных, документационных, кадровых процедур на государственной гражданской службе. Социально-организационные нововведения на государственной службе включают в себя социально-кадровые инновации, которые направлены на внедрение новых управленческих технологий в сфере оптимизации кадровых процедур на государственной службе. Социально-организационные инновации направлены комплексную оптимизацию системы государственной гражданской службы в таких направлениях, как повышения

качества предоставляемых государственных услуг, ориентация на проектную деятельность и т.д.

Нами выявлено, что существует комплекс социально-психологических факторов, сопутствующих успешному протеканию внедрения инновационных технологий в деятельности социально-профессиональной группы государственных гражданских служащих: личная заинтересованность членов группы в работе с внедряемыми инновациями; корпоративность гражданских служащих как ресурс принятия «нужных» группе инноваций; наличие четких механизмов, алгоритмов и инструкций по исполнению спускаемых сверху инноваций, удовлетворенность в работе в виду ее облегчения и видимости положительных результатов от внедряемой инновации, положительная оценка руководства за овладение и усвоение инновации влекущее поощрение; положительные ценностно-мотивационные установки и ориентации на принятие инноваций; готовность к новому.

К факторам, препятствующим успешному внедрению инноваций, мы относим: отсутствие личной заинтересованности к внедряемым инновациям; управленческий саботаж в ответ на внедряемые инновации, отсутствие четких механизмов, алгоритмов и инструкций по исполнению спускаемых сверху инноваций, неудовлетворенность в работе, вызванная сложностью и труднореализуемостью внедряемой инновации, отрицательная оценка руководства за неполное овладение и непонимание инноваций, влекущее применение санкции и штрафов, отрицательные ценностно-мотивационные установки и ориентации на принятие инноваций.

Для апробации полученных теоретических выводов нами проведено социологическое эмпирическое исследование. Автором был проведен анкетный опрос государственных гражданских служащих Свердловской области (n=375) с квотной выборкой, параметры которой основывались на признаках «должность», «стаж работы в органах государственной власти», «возраст», «пол», проведенный в тридцати одном органе исполнительной власти Свердловской области.

Для разрешения поставленной задачи, мы попытались выяснить, с какими видами инноваций чаще всего приходится работать государственным служащим? По их мнению, за последние три года чаще всего приходилось сталкиваться с внедрением электронного документооборота (38,8% от числа ответивших), специальных прикладных компьютерных программ (35,7%). Из группы социально-кадровых инноваций наиболее часто респондентам приходится сталкиваться в работе с внедрением новых прозрачных механизмов проведения конкурсов на замещения вакантных должностей (20,3%), с внедрением новых методик объективной комплексной оценки проф. знаний государственных служащих (13,9%). Наименее часто используемой являются инновационные технологии в формировании кадрового резерва (2,2%). В группе социально-управленческих инноваций наибольшей «популярностью» среди респондентов пользуются с внедрением мер по повышению качества государственных услуг (28,4%), Наименее действенной является инновация в

сфере внедрения проектных видов деятельности – лишь 4,5% респондентов ее использовали. Данная пропорция, безусловно, характеризует низкий уровень инноватизации органов государственной власти.

Таким образом, наиболее «популярными» и уже «вжившимися», «встроенными» в нормативно-ценностную структуру социально-профессиональной группы являются информационно-технологические инновации, в частности, система электронного документооборота (СЭД). Но, несмотря на техническую апробацию, система периодически дает сбои и вызывает затруднения в исполнении. По мнению 28% респондентов, СЭД является самой сложной инновацией в исполнении. По словам 35,8% служащих она также является наиболее затратной. Мы также выявили потребности государственных гражданских служащих Свердловской области в инновациях и получили похожие результаты: 35,5% респондентов считают, что инновации нужны современным служащим в работе, в то время, как 29,7% от числа ответивших против инноваций. При этом необходимость инновации объясняется респондентами по-разному: 44,6% уверены в их эффективности, в противовес 43,7%, относящих внедряемые инновации к дополнительным сложностям в работе.

Таким образом, для успешной оптимизации процесса внедрения инноваций мы предлагаем комплекс рекомендаций:

1). Целевым группам внедрения инноваций применить управленческие технологии организации, планирования и контроля при внедрении инноваций на государственной службе [1, С.104-110], разработать детальную программу внедрения инноваций на государственной службе с определением субъекта и объекта внедрения, скорости внедрения инноваций, времени, затраченного на ее внедрение, и детализация механизма ее внедрения [2].

2). Руководителю государственного учреждения или его структурного подразделения произвести активное обсуждение детальной программы внедрения инноваций с профессионально-трудовым коллективом, объясняя явные личные преимущества внедряемых инноваций и ее значимость для организации в целом.

3). Руководителю государственного учреждения совместно с целевой группой внедрения инноваций осуществить развитие направлений управления адаптации служащих к внедряемым инновациям с использованием технологий коучинга и наставничества.

В итоге, мы приходим к выводу, что система государственного управления сегодня должна обеспечивать постоянную готовность своих кадровых структур к эффективному взаимодействию с инновационно - трансформирующейся социальной средой. Такая возможность реальна при условии открытости и готовности государственных гражданских служащих к происходящим и прогнозируемым инновационным изменениям. Предложенные нами рекомендации является, на наш взгляд, первым шагом на пути к «запуску» типологической модели активных инновационных процессов в социально-профессиональной группе государственных гражданских служащих

и, как следствие, успешной легитимации инноваций на государственной службе в целом.

#### Библиографический список

1. Александрова Т.Л. Государственный служащий: дилеммы профессионализма. // Реформирование государственной службы в России: проблемы и пути их решения. Материалы Международной научно-практической конференции. – Екатеринбург: УрАГС, 2002.
2. Никитина А.С. Факторы, определяющие специфику инновационной деятельности государственных гражданских служащих [электронный ресурс] // Дискуссия. Выпуск: №4 (34) апрель 2013. Режим доступа URL: <http://journal-discussion.ru/publication.php?id=133> (Дата обращения: 05.01.2014).
3. О государственной программе Российской Федерации "Информационное общество (2011 - 2020 годы): Распоряжение Правительства РФ от 20.10.2010 N 1815-р (ред. от 20.07.2013) // Собрание законодательства РФ, 15.11.2010, N 46, ст. 6026.
4. О Концепции административной реформы в Российской Федерации в 2006 - 2010 годах: распоряжение Правительства РФ от 25.10.2005 N 1789-р (ред. от 10.03.2009) // Собрание законодательства РФ. 14.11.2005. № 46, ст. 4720.
5. О федеральной программе "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы: Указ Президента РФ от 10.03.2009 № 261 (ред. от 10.08.2012) // Собрание законодательства РФ. 16.03.2009, № 11, ст. 1277.
6. О федеральной программе "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы: Указ Президента РФ от 10.03.2009 № 261 (ред. от 10.08.2012) // Собрание законодательства РФ. 16.03.2009, № 11, ст. 1277.
7. Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года: Распоряжение Правительства РФ от 08.12.2011 N 2227-р // Собрание законодательства РФ. 02.01.2012, N 1, ст. 216.

УДК 316.4

Новгородцева Анастасия Николаевна,

кандидат социологических наук, novgorodtseva\_anastasia@yahoo.com,

УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

### **ОБЩЕСТВЕННОЕ МНЕНИЕ КАК ФАКТОР РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ ГОРОДА (НА ПРИМЕРЕ ИССЛЕДОВАНИЯ КАЧЕСТВА ДОРОГ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ)**

Аннотация: данная статья посвящена изучению форумов как индикаторов общественного мнения жителей региона, в качестве примера выбрана тема – качество дорог Свердловской области. Благодаря выбранному источнику информации раскрываются не только доминирующие стереотипы восприятия проблемы, но и выделяются возможные пути влияния населения на решение проблемы.

Ключевые слова: общественное мнение, форумы, качество дорог.

Novgorodtseva Anastasiia Nikolaevna

### **PUBLIC OPINION AS AN AGENT FOR SOLVING CITY'S PROBLEMS (IN CASE OF STUDY OF QUALITY OF ROAD IN SVERDLOVSK REGION)**

Abstract: this article is devoted to the study of forums as indicators of public opinion of the residents of the region, as an example, the theme - the quality of roads, Sverdlovsk Region. Due to the current source of information disclosed not only the dominant stereotypes of the problem, but also highlighted the impact of the possible ways to solve the problems of population.

Keywords: public opinion, the forum, the quality of roads.